(上接B93版)

间和比例的安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

本激励计划首次授予B类激励对象的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间和比例的安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分权益在2026年第三季度报告披露之前授出，则预留A、B类激励对象各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的权益在2026年第三季度报告披露之后授予，则预留授予B类激励对象各年度业绩考核目标与首次授予一致，预留授予A类激励对象各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

B类激励对象预留部分权益的解除限售期及各期解除限售时间和比例的安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起15个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起27个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起27个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起39个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起39个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起51个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与本计划解除限售期相同。

八、获授权益、解除限售或行权的条件

(一)股票期权激励计划

1、股票期权的获授条件

只有同时满足下列授予条件时，激励对象才能获授股票期权。

(1)公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形：

① 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③ 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④ 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

(1)公司未发生以下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形：

① 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③ 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④ 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3)公司层面业绩考核要求

本激励计划A类激励对象考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次。本次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个行权期	2026年	180.00亿元	190.00亿元	20.03亿元	22.00亿元
第二个行权期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第三个行权期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第四个行权期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

注：上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润并剔除股权激励计划股份支付费用后的数值。

本激励计划B类激励对象考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个行权期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第二个行权期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第三个行权期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面行权比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面可行权比例
考核年度营业收入(A) 考核年度净利润(B)	A≥Am或B≥Bm	100%
	Am>A≥An或Bm>B≥Bn	80%+(A-An)/(Am-An)*20%或 80%+(B-Bn)/(Bm-Bn)*20%
	A<An且B<Bn	0

注：公司层面行权比例按营业收入指标与净利润指标分别计算结果的孰高值确定。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(4)个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例。

激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D、E五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

评价标准	(A)优秀	(B)良好	(C)一般	(D)合格	(E)不合格
标准系数	100%	100%	80%	50%	0

若公司满足公司层面业绩考核要求，则个人当年实际可行权额度=个人当批次计划行权额度× 公司层面可行权比例× 标准系数，激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入、净利润作为公司层面业绩考核指标。营业收入指标可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力，是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力。净利润指标能够真实反映公司的经营情况、盈利能力，是企业成长性的最终体现。该等指标皆为企业的核心财务指标。考核目标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

九、股权激励计划的有效期、授予日(授权日)、限售期、等待期、可行权日的起止日

(一)股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日

1、股票期权激励计划的有效期

股票期权的有效期为自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过72个月。

2、股票期权激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。

3、股票期权激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权适用不同的等待期，首次授予A类激励对象的股票期权各批次的等待期分别为自首次授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月；首次授予B类激励对象的股票期权各批次的等待期分别为自首次授予之日起24个月、36个月、48个月。

激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

4、股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后，股票期权各自授予之日起满12个月后，且在激励对象满足相应行权条件后按约定比例分次行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(5)公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

(6)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

(7)自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；

(8)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划授予A类激励对象的股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自股票期权授予之日起48个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

本激励计划授予B类激励对象的股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销。

5、股票期权激励计划的禁售期

本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

(1)激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(2)激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

(3)在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

(二)限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期

1、限制性股票激励计划的有效期

限制性股票的有效期为授予限制性股票上市之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过72个月。

2、限制性股票激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内向激励对象授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内明确授予对象。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

(1)公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

(3)自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；

(4)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

3、限制性股票激励计划的限售期

本激励计划授予的限制性股票适用不同的限售期，首次授予A类激励对象的限制性股票各批次的限售期分别为自首次授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月、48个月；首次授予B类激励对象的限制性股票各批次的限售期分别为自首次授予登记完成之日起24个月、36个月、48个月；

预留部分若在2026年第三季度报告披露之前授予，则预留授予A类激励对象的限制性股票各批次的限售期分别为自预留授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月、48个月；预留授予B类激励对象的限制性股票各批次的限售期分别为自预留授予登记完成之日起24个月、36个月、48个月；

预留部分若在2026年第三季度报告披露之后授予，则预留授予A类激励对象的限制性股票各批次的限售期分别为自预留授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月；预留授予B类激励对象的限制性股票各批次的限售期分别为自预留授予登记完成之日起15个月、27个月、39个月；

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

4、限制性股票激励计划的解除限售安排

本激励计划首次授予A类激励对象的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间和比例的安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

本激励计划首次授予B类激励对象的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间和比例的安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分权益在2026年第三季度报告披露之前授出，则预留A、B类激励对象各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的权益在2026年第三季度报告披露之后授予，则预留授予B类激励对象各年度业绩考核目标与首次授予一致，预留授予A类激励对象各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个解除限售期	2026年	180.00亿元	190.00亿元	20.03亿元	22.00亿元
第二个解除限售期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第三个解除限售期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第四个解除限售期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

注：上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润并剔除股权激励计划股份支付费用后的数值。

本激励计划首次授予B类激励对象考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个解除限售期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第二个解除限售期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第三个解除限售期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

若预留的权益在2026年第三季度报告披露之前授予，则预留A、B类激励对象各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的权益在2026年第三季度报告披露之后授予，则预留授予B类激励对象各年度业绩考核目标与首次授予一致，预留授予A类激励对象各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个解除限售期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第二个解除限售期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第三个解除限售期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面解除限售比例
考核年度营业收入(A) 考核年度净利润(B)	A≥Am或B≥Bm	100%
	Am>A≥An或Bm>B≥Bn	80%+(A-An)/(Am-An)*20%或 80%+(B-Bn)/(Bm-Bn)*20%
	A<An且B<Bn	0

注：公司层面解除限售比例按营业收入指标与净利润指标分别计算结果的孰高值确定。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(4)个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。

激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D、E五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

评价标准	(A)优秀	(B)良好	(C)一般	(D)合格	(E)不合格
标准系数	100%	100%	80%	50%	0

若公司满足公司层面业绩考核要求，则个人当年实际可解除限售额度=个人当批次计划解除限售额度× 公司层面可解除限售比例× 个人层面标准系数。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入、净利润作为公司层面业绩考核指标。营业收入指标可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力，是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力。净利润指标能够真实反映公司的经营情况、盈利能力，是企业成长性的最终体现。该等指标皆为企业的核心财务指标。考核目标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

(二)限制性股票激励计划

1、限制性股票的授予条件

只有同时满足下列授予条件时，激励对象才能获授限制性股票。

(1)公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形：

① 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③ 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④ 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销；某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销。

(3)公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予A类激励对象考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次。本次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个解除限售期	2026年	180.00亿元	190.00亿元	20.03亿元	22.00亿元
第二个解除限售期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第三个解除限售期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第四个解除限售期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

注：上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润并剔除股权激励计划股份支付费用后的数值。

本激励计划首次授予B类激励对象考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个解除限售期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第二个解除限售期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第三个解除限售期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面解除限售比例
考核年度营业收入(A) 考核年度净利润(B)	A≥Am或B≥Bm	100%
	Am>A≥An或Bm>B≥Bn	80%+(A-An)/(Am-An)*20%或 80%+(B-Bn)/(Bm-Bn)*20%
	A<An且B<Bn	0

注：公司层面解除限售比例按营业收入指标与净利润指标分别计算结果的孰高值确定。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(4)个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。

激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D、E五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

评价标准	(A)优秀	(B)良好	(C)一般	(D)合格	(E)不合格
标准系数	100%	100%	80%	50%	0

若公司满足公司层面业绩考核要求，则个人当年实际可解除限售额度=个人当批次计划解除限售额度× 公司层面可解除限售比例× 标准系数，激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司注销。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入、净利润作为公司层面业绩考核指标。营业收入指标可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力，是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力。净利润指标能够真实反映公司的经营情况、盈利能力，是企业成长性的最终体现。该等指标皆为企业的核心财务指标。考核目标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

(二)限制性股票激励计划

1、限制性股票的授予条件

只有同时满足下列授予条件时，激励对象才能获授限制性股票。

(1)公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形：

① 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③ 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④ 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销；某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销。

(3)公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予A类激励对象考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次。本次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个解除限售期	2026年	180.00亿元	190.00亿元	20.03亿元	22.00亿元
第二个解除限售期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第三个解除限售期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第四个解除限售期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

注：上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润并剔除股权激励计划股份支付费用后的数值。

本激励计划B类激励对象考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入(A)		年度净利润(B)	
		触发值(An)	目标值(Am)	触发值(Bn)	目标值(Bm)
第一个解除限售期	2027年	210.00亿元	240.00亿元	25.08亿元	27.44亿元
第二个解除限售期	2028年	250.00亿元	300.00亿元	32.75亿元	38.97亿元
第三个解除限售期	2029年	300.00亿元	370.00亿元	43.88亿元	55.34亿元

若公司满足公司层面业绩考核要求，则个人当年实际可解除限售额度=个人当批次计划解除限售额度× 公司层面可解除限售比例× 个人层面标准系数。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入、净利润作为公司层面业绩考核指标。营业收入指标可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力，是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力。净利润指标能够真实反映公司的经营情况、盈利能力，是企业成长性的最终体现。该等指标皆为企业的核心财务指标。考核目标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

九、股权激励计划的有效期、授予日(授权日)、限售期、等待期、可行权日的起止日

(一)股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日

1、股票期权激励计划的有效期

股票期权的有效期为自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过72个月。

2、股票期权激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。

3、股票期权激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权适用不同的等待期，首次授予A类激励对象的股票期权各批次的等待期分别为自首次授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月；首次授予B类激励对象的股票期权各批次的等待期分别为自首次授予之日起24个月、36个月、48个月。

激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

4、股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后，股票期权各自授予之日起满12个月后，且在激励对象满足相应行权条件后按约定比例分次行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(5)公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

(6)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

(7)自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；

(8)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

3、限制性股票激励计划的限售